



บันทึกข้อความ

14 ห้องอธิบดี
เลขรับที่ ๖๑๕๕
วันที่ ๒๕ ต.ค. ๒๕๖๗
เวลา ๑๕.๕๐

ส่วนราชการ กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๕๔๑ (๑๕๕๔๑)

ที่ มท ๐๕๐๒.๔/ ๑๕๕๕ วันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

เรียน อธิบดีกรมที่ดิน

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ กรมที่ดินได้กำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้แผนงาน/โครงการ ตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด (เอกสารหมายเลข ๑)

๑.๒ กรมที่ดินได้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยใช้แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙ และผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้มีความสมบูรณ์ สามารถตอบสนองเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ของกรมที่ดิน ประกอบด้วย ๒๓ แผนงาน/โครงการ โดยกองการเจ้าหน้าที่ได้แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติและรายงานผล (เอกสารหมายเลข ๒)

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงาน/โครงการ ตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ รายงานผลการดำเนินการตามค่าเป้าหมายของตัวชี้วัด จำนวน ๒๓ แผนงาน/โครงการ เรียบร้อยแล้ว

๒.๒ กองการเจ้าหน้าที่ได้ประมวลผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตามข้อ ๒.๑ แล้ว ปรากฏว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบตามแผนงาน/โครงการ สามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดที่กำหนดได้บรรลุค่าเป้าหมายในทุกมิติได้อย่างครบถ้วน โดยมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมได้คะแนน ๕.๐๐ คะแนน จากคะแนนเต็ม ๕ คะแนน ดังนี้ (เอกสารหมายเลข ๓)

มิติ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนนที่ได้
มิติที่ ๑	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	๑) ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบอัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับสำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	๒) ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				๕.๐๐
มิติที่ ๒	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและข้อมูลข่าวสารบนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์ และ Smart Phone	๑) ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและข้อมูลข่าวสารที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้ายของบุคลากรสังกัดกรมที่ดิน โดยให้บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	๒) ระดับความสำเร็จของการมีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้องขอย้าย	สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๐๐

มิติ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนนที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลางของสำนักงาน ก.พ.	๓) ระดับความสำเร็จของการมีระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากรผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลบุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	กองการเจ้าหน้าที่/สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ	๕.๐๐
	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔) ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๗. โครงการเร่งรัดผลงานด้านของ กลุ่มงานวินัย	๕) ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	๖) ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากร มีความคุ้มค่า	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
			คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐
มิติที่ ๓	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้ง โดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑) ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๒) ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๓) ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๔) จำนวน Clip Video หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School -DOL)	๕) จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School - DOL)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	๖) ร้อยละบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม	๗) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๘) ร้อยละของบุคลากรกรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์	๙) จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๘. โครงการสอนแนะงาน (Coaching)	๑๐) ร้อยละหน่วยงานกรมที่ดินมีการสอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	กองฝึกอบรม	๕.๐๐
	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๑) ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรมที่ดินผู้มีคุณธรรม จริยธรรมดีเด่น ประจำปี	กลุ่มงานจริยธรรมกรมที่ดิน	๕.๐๐
			คะแนนเฉลี่ย	๕.๐๐

มติ	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ	คะแนนที่ได้
มติที่ ๔	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูล การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	๑) จำนวนช่องทางของการรับรู้ข่าวสาร/ ข้อมูลการดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล ที่ได้รับการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่าง ๆ	กองการเจ้าหน้าที่/ กองฝึกอบรม	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				๕.๐๐
มติที่ ๕	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรมที่ดิน	๑) จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
	๒๒. โครงการสนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพ การบริหารราชการ	๒) จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับการปรับปรุง ด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุง ที่ส่งผลเชิงบวกของเจ้าหน้าที่	กองแผนงาน	๕.๐๐
	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	๓) จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจากที่กฎหมาย กำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	กองการเจ้าหน้าที่	๕.๐๐
คะแนนเฉลี่ย				๕.๐๐
รวมผลการดำเนินการทั้ง ๕ มติ (คะแนนเต็ม ๕ คะแนน)				๕.๐๐

๓. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ



(นายวรวุฒิ หลายพูนสวัสดิ์)
ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่

ทราบ



(นายพรพจน์ เพ็ญพาส)
อธิบดีกรมที่ดิน



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน
พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๙

กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน
กองการเจ้าหน้าที่

ผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	งบประมาณ (บาท)	ระดับเป้าหมาย					สรุปผลการดำเนินงาน	
						๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๑ ความสอดคล้อง เชิงยุทธศาสตร์	๑.๑ การบริหารทรัพยากรบุคคล มีความสอดคล้องและสนับสนุน ยุทธศาสตร์กรมที่ดิน	๑.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการจัดทำ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล กรมที่ดิน	๑. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากร บุคคลกรมที่ดิน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๑.๒ มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสม สอดคล้องกับการกิจ	๑.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการวิเคราะห์ และเกลี่ยกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	๒. โครงการวิเคราะห์ความต้องการกรอบ อัตรากำลังและเกลี่ยอัตรากำลังให้กับ สำนักงานที่ดินส่วนภูมิภาค	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย												๕.๐๐
มิติที่ ๒ ประสิทธิภาพ ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๒.๑. มีฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงาน ภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูล ข่าวสาร เพื่อใช้สนับสนุนงานบริหาร ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการมี ฐานข้อมูลโครงสร้างหน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลัง และข้อมูลข่าวสาร ที่เผยแพร่ผ่านระบบช่องทางต่าง ๆ	๓. การเผยแพร่ข้อมูลโครงสร้าง หน่วยงานภายใน กรอบอัตรากำลังและ ข้อมูลข่าวสาร บนเว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ (HR ขวนรู้) โดยให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ได้ผ่านทางเครื่องคอมพิวเตอร์และ Smart Phone	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๒ มีฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดิน ที่ยื่นคำร้องขอย้ายเพื่อใช้สนับสนุน การบริหารงานบุคคลได้อย่างเหมาะสม	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของการมี ฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินที่ยื่นคำร้อง ขอย้าย	๔. รวบรวมฐานข้อมูลคำร้องขอย้าย ของบุคลากรสังกัดกรมที่ดินโดยให้ บุคลากรบันทึกข้อมูลด้วยตนเอง	๑ ต.ค. ๖๔ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ และเปิดใช้งาน ถึงปัจจุบัน	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๓ มีระบบอิเล็กทรอนิกส์รับ - ส่ง ข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับสำนักงาน ก.พ. เพื่อให้สามารถมีฐานข้อมูลบุคลากร ภาครัฐ ของประเทศแบบฐานเดียว โดยสำนักงาน ก.พ. นำเป็นข้อมูล ประกอบการตัดสินใจเชิงนโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ภาครัฐ ในทุกระดับตามแผนพัฒนา รัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย	๒.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการมีระบบ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อรับ - ส่งข้อมูลบุคลากร ผ่าน Web Service ระหว่างกัน กับ สำนักงาน ก.พ. เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล บุคลากรภาครัฐของประเทศแบบฐานเดียว	๕. แผนงานการจัดทำข้อมูลหลัก (Master Data) ตามมาตรฐานข้อมูลกลาง ของสำนักงาน ก.พ.	๑ เม.ย. ๖๕ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ และเปิดใช้งาน ถึงปัจจุบัน (สำนักเทคโนโลยี สารสนเทศ) และ ๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗ (กองการเจ้าหน้าที่)	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	งบประมาณ (บาท)	ระดับเป้าหมาย					สรุปผลการดำเนินงาน	
						๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๒ (ต่อ)	๒.๔ ปรับปรุงพัฒนากระบวนการงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพ	๒.๔.๑ ระดับความสำเร็จของแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๖. การจัดทำแนวทาง/คู่มือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
			๗. โครงการเร่งรัดสะสางงานค้างของกลุ่มงานวินัย	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๒.๕ การพัฒนาบุคลากรของกรมที่ดินมีความคุ้มค่า	๒.๕.๑ ร้อยละของโครงการพัฒนาบุคลากรมีความคุ้มค่า	๘. การประเมินความคุ้มค่าของการพัฒนาบุคลากร	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (๑๔โครงการมีความคุ้มค่าร้อยละ ๗๗)	๕
คะแนนเฉลี่ย											๕.๐๐	
มิติที่ ๓ ประสิทธิผล ของการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๓.๑ พัฒนาระบบการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๓.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่มีต่อระบบบริหารงานบุคคลของกรมที่ดิน	๙. โครงการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา บรรจุ และแต่งตั้งโดยยึดหลักสมรรถนะ เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๒ มีระบบแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และธำรงรักษาบุคลากร	๓.๒.๑ ร้อยละของสายงานที่ได้ดำเนินการทบทวนสายทางความก้าวหน้า	๑๐. การทบทวนสายทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๕	๑๐๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๐๐)	๕
	๓.๓ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่สะท้อนผลการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง	๓.๓.๑ ระดับความสำเร็จของการประเมินผลการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑๑. แผนการติดตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการของกรมที่ดิน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
	๓.๔ บุคลากรกรมที่ดินมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓.๔.๑ จำนวน Clip Video หรือคู่มือองค์ความรู้ที่เผยแพร่ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑๒. แผนการจัดการความรู้ของกรมที่ดิน (Knowledge Management : KM)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๔	๖	๘	๑๐	ระดับ ๕ (๑๒ คลิป)	๕

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	งบประมาณ (บาท)	ระดับเป้าหมาย					สรุปผลการดำเนินงาน	
						๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๓ (ต่อ)		๓.๔.๒ จำนวนองค์ความรู้ในรูปแบบสื่อประเภทต่าง ๆ ที่เผยแพร่ในระบบการพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑๓. การพัฒนาการเรียนรู้ผ่าน Platform หรือระบบดิจิทัล (Digital Training School-DOL)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	-	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	ระดับ ๕ (๑๒๓ องค์ความรู้)	๕
	๓.๕ พัฒนาบุคลากรกรรรมที่ดินให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ	๓.๕.๑ ร้อยละบุคลากรกรรรมที่ดินได้รับการพัฒนาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรกรรรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๑๔. แผนพัฒนาบุคลากรกรรรมที่ดินประจำปีงบประมาณ	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๑,๗๐๖,๐๐๐	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๑๗๖.๕๘)	๕
		๓.๕.๒ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรม/สัมมนา สามารถนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานได้	๑๕. การประเมินโครงการฝึกอบรม	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๗.๒๓)	๕
		๓.๕.๓ ร้อยละของบุคลากรกรรรมที่ดินที่ได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑๖. การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๑ มี.ค. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๙.๙๙)	๕
		๓.๕.๔ จำนวนครั้งที่ได้ดำเนินการให้ความรู้แก่บุคลากรกรรรมที่ดินผ่านระบบออนไลน์	๑๗. โครงการให้ความรู้ผ่านระบบออนไลน์	๑๗ ม.ค. ถึง ๑๐ ก.ค. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๘	๙	๑๐	๑๑	๑๒	ระดับ ๕ (๒๖ ครั้ง)	๕
		๓.๕.๕ ร้อยละหน่วยงานกรรรมที่ดินมีการสอนแนะงาน (Coaching) ให้กับบุคลากรในสังกัด (สำนัก/กอง) สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร	๑๘. โครงการสอนแนะงาน (Coaching)	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	ระดับ ๕ (ร้อยละ ๙๘.๙๘)	๕
	๓.๖ ส่งเสริมบุคลากรกรรรมที่ดินให้ปฏิบัติงาน ภายใต้กรอบคุณธรรมจริยธรรม	๓.๖.๑ ร้อยละของจำนวนข้าราชการที่ได้รับการเสนอชื่อเข้าคัดเลือกเป็นข้าราชการกรรรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑๙. โครงการคัดเลือกข้าราชการกรรรมที่ดินผู้มีคุณธรรมจริยธรรมดีเด่น ประจำปี	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๑๗ ก.พ. ๖๗	๓๐,๙๗๕	๕๕	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	ระดับ ๕ (๙๓ คน จาก ๙๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๙๕.๘๘)	๕
คะแนนเฉลี่ย											๕.๐๐	

มิติ	เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวชี้วัด (KPIs)	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา ดำเนินการ (เริ่มต้น - สิ้นสุด)	งบประมาณ (บาท)	ระดับเป้าหมาย					สรุปผลการดำเนินงาน	
						๑	๒	๓	๔	๕	ผลการ ดำเนินงาน	ค่าคะแนน ที่ได้
มิติที่ ๔ ความพร้อมรับมิต ด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	๔.๑ บริหารทรัพยากรบุคคล อย่างโปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ	๔.๑.๑ จำนวนช่องทางของการรับรู้ ข่าวสาร/ข้อมูลการดำเนินการ ด้านทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการเผยแพร่ ผ่านช่องทางต่าง ๆ	๒๐. โครงการเผยแพร่ข่าวสาร/ข้อมูล การดำเนินการด้านทรัพยากรบุคคล	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	-	-	๑	๒	๓ ขึ้นไป	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย											๕.๐๐	
มิติที่ ๕ คุณภาพชีวิต และความสมดุล ระหว่างชีวิตและ การทำงาน	๕.๑ ปรับปรุงสภาพแวดล้อม ด้านสถานที่และอุปกรณ์ในการ ทำงานของบุคลากรควบคู่ไปกับ สภาพแวดล้อม และความพร้อม ในการบริการประชาชนให้เหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน	๕.๑.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ส่วนกลางได้ดำเนินการตามแผนพัฒนา คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมที่ดิน	๒๑. แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ กรมที่ดิน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๔๐	๔๕	๕๐	๕๕	๖๐	ระดับ ๕	๕
		๕.๑.๒ จำนวนสำนักงานที่ดินที่ได้รับ การปรับปรุงด้านอาคารสถานที่ที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ (เฉพาะการพัฒนา/ปรับปรุงที่ส่งผล เชิงบวกของเจ้าหน้าที่	๒๒. โครงการสนับสนุนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการบริหารราชการ	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	๖๐,๖๒๒,๖๗๐.๒๗	๕	๑๐	๑๕	๒๐	๒๕	ระดับ ๕	๕
	๕.๒ การจัดสวัสดิการเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตให้กับเจ้าหน้าที่ ของกรมที่ดิน	๕.๒.๑ จำนวนแผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่จัดเป็นสวัสดิการ นอกเหนือจาก ที่กฎหมายกำหนดให้กับเจ้าหน้าที่	๒๓. แผนการส่งเสริมการจัดสวัสดิการ เจ้าหน้าที่กรมที่ดิน	๑ ต.ค. ๖๖ ถึง ๓๐ ก.ย. ๖๗	ไม่ใช้งบประมาณ	๑	๒	๓	๔	๕	ระดับ ๕	๕
คะแนนเฉลี่ย											๕.๐๐	
รวมผลการดำเนินการทั้งสิ้น (เต็ม ๕ คะแนน)											๕.๐๐	

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ การดำเนินงานด้านบริหารทรัพยากรบุคคลกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

ปัญหา อุปสรรค ไม่มี

ข้อเสนอแนะ ไม่มี